Certificat de chômage

Comment remplir les nouvelles rubriques du document **C4** ?

1. Qui délivre le document ?

L'employeur, d'initiative lors de la fin d'un contrat de travail ou sur demande de l'organisme de paiement.
Le Secrétariat social UCM édite les C4 pour ses clients.

2. Quand doit-on délivrer un C4 ?

1° A la fin du contrat de travail

Et ce, quel que soit le motif de fin : licenciement avec préavis ou paiement d'une indemnité de rupture, démission, motif grave, fin de contrat à durée déterminée…

Il doit être remis au plus tard le dernier jour de travail.

En cas de contrats de travail successifs, un seul C4 sera délivré pour l'entièreté de la période d'occupation.

2° Lors de l'introduction d'une demande d'allocations de chômage dans certains cas de suspension du contrat

Le C4 est également délivré, à la demande de l'organisme de paiement, au travailleur qui demande le bénéfice d'allocation de chômage alors que le contrat de travail n'a pas pris fin (ex. : suspension pour force majeure).

3. Comment compléter le C4 ?

*La **loi sur le Statut unique** a modifié les règles de la rupture du contrat de travail. Par ailleurs, un système de cliquet a été mis en place pour les travailleurs déjà en service avant 2014 afin de préserver les droits à la rupture acquis sous la réglementation précédente. Ces nouveautés ont un **impact sur le formulaire C4**.*

*Vous trouverez ci-après le mode d'emploi pour remplir correctement les nouvelles rubriques contenues dans ce document. Ces nouvelles rubriques doivent permettre de tenir compte des nouveautés liées au Statut unique, d'une part, et de la **coexistence de l'ancienne et de la nouvelle règlementation**, d'autre part.*

1° Nouvelle partie C - Données concernant la façon dont l'occupation a pris fin

L'employeur complète ① la façon dont l'occupation a pris fin et ② la date de fin de l'occupation.

Dans certains cas, il est nécessaire de cocher plusieurs cases.

L'employeur précise également ③ le **motif précis du chômage**. C'est sur la base de cette information que l'Onem vérifie le caractère involontaire du chômage.

Depuis le 01/04/2014, l'employeur peut être amené à communiquer au travailleur, d'initiative ou à la demande de ce dernier, ④ les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Notre conseil

Veillez à ce que la motivation apparaissant sur le C4 concorde avec celle communiquée au travailleur.

2° Nouvelle partie D - Données concernant l'indemnité payée en raison de la fin de l'occupation

Ces données permettent à l'Onem et aux organismes de paiement de vérifier si les règles en matière de préavis ont été respectées (forme, durée) et si les indemnités octroyées sont cumulables avec des allocations de chômage.

Notre conseil

Munissez-vous du C4 à remettre à votre travailleur et suivez « en direct » les instructions ci-dessous pour compléter le document correctement.

1) Préavis presté

L'employeur renseigne :

- la période de préavis correspondant à l'ancienneté acquise avant 2014 en vertu de l'ancienne législation (partie A), généralement exprimée en mois (employés) ou en jour (ouvriers)
- la période de préavis correspondant à l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014 en vertu de la nouvelle législation (partie B), toujours exprimée en semaines
- la période totale du délai de préavis (*cf.* partie A + partie B).

2) Indemnité de rupture

L'employeur renseigne :

- la période couverte par l'indemnité de rupture (IR) correspondant à l'ancienneté acquise avant 2014 en vertu de l'ancienne législation (partie A), généralement exprimée en mois (employés) ou en jour (ouvriers)
- la période couverte par l'IR correspondant à l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014 en vertu de la nouvelle législation (partie B), toujours exprimée en semaines
- la période totale couverte par l'indemnité de rupture (*cf.* partie A + partie B).

L'employeur indique également, ici, les indemnités octroyées aux travailleurs protégés, tels que les candidats délégués et les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de prévention et de protection au travail (loi du 19/03/1991), délégués syndicaux (Convention collective de travail –CCT- n° 5) ou les conseillers en prévention (loi du 10/12/2002) en précisant, dans la zone « remarques », le type d'indemnité dont il s'agit.

3) Cas particuliers

Vous êtes confronté à la situation suivante…	… que compléter sur le C4 ?
a) Le contrat de travail a **débuté après le 31/12/2013**	Vous appliquez la nouvelle législation ☞ mentionnez la période totale de préavis ou couverte par l'indemnité de rupture sans distinguer l'ancienneté acquise avant et après le 01/01/2014
b) Il s'agit d'un **licenciement collectif** notifié avant 2014	Vous appliquez l'ancienne législation ☞ mentionnez la période totale de préavis ou couverte par l'indemnité de rupture sans distinguer l'ancienneté acquise avant et après le 01/01/2014
c) Une **dérogation sectorielle** temporaire ou structurelle est appliquée pour le délai de préavis ou l'indemnité de rupture de l'ouvrier	Vous appliquez le délai dérogatoire* ☞ mentionnez ce délai sans distinguer l'ancienneté acquise avant et après le 01/01/2014 ** Pour connaître ce délai, contactez votre gestionnaire*
d) Le travailleur bénéficie d'un préavis réduit de 26 semaines pour départ en régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une **entreprise** reconnue **en difficulté ou en restructuration ou** pour **départ à la retraite**	Vous appliquez le délai de 26 semaines ☞ mentionnez ce délai sans distinguer l'ancienneté acquise avant et après le 01/01/2014

Vous êtes confronté à la situation suivante…	… que compléter sur le C4 ?
e) Vous avez octroyé **plus que le préavis légal**	Vous calculez le préavis légal* ☞ mentionnez les délais correspondant respectivement à la partie A et à la partie B dont le total constitue une période plus courte que celle effectivement payée ☞ mentionnez le délai ou la période totale effectivement payé(e) ☞ indiquez en remarque que vous avez octroyé plus que le préavis légal * *Pour connaître ce délai, contactez votre gestionnaire*
f) Un **délai dérogatoire maximum** est appliqué pour la **partie A** car la rémunération annuelle de l'employé licencié est, au 31/12/2013, ≥ 32.254 €	Vous appliquez le délai dérogatoire maximum* ☞ indiquez en remarques : - rémunération annuelle au 31/12/2013 = *[montant]* - partie A limitée à *[délai]*. * *Pour connaître ce délai, contactez votre gestionnaire*
g) Un **délai dérogatoire maximum** est appliqué pour la **partie B** dans le cadre de la démission d'un employé	Vous appliquez le délai dérogatoire maximum* ☞ indiquez en remarques : - délai de préavis au 31/12/2013 = *[délai]* - partie B limitée à *[délai]* * *Pour connaître ce délai, contactez votre gestionnaire*
h) L'employeur notifie, dans un 1er temps, un délai de **préavis ET, ensuite**, rompt le contrat moyennant le paiement d'une **indemnité de rupture**	Vous cochez à la fois la rubrique 1 et la rubrique 2 ☞ complétez, dans la rubrique 1, toutes les données telles qu'elles sont initialement d'application, c.-à-d. comme si le délai de préavis, éventuellement prolongé, avait pris fin normalement ☞ complétez, dans la rubrique 2, la période couverte par l'indemnité de rupture en indiquant comme date de début le jour qui suit la rupture et comme date de fin, la date de fin du délai de préavis initialement notifié et éventuellement prolongé
i) L'employeur licencie moyennant paiement d'une indemnité de rupture et offre un **outplacement généralisé accepté** par le travailleur	Vous réduisez l'indemnité de rupture ☞ cochez la case « le travailleur a opté pour un outplacement… ».
j) L'employeur licencie moyennant paiement d'une indemnité de rupture mais l'**outplacement généralisé** n'a **pas encore** été **accepté** par le travailleur	Vous ne cochez rien ☞ Si le travailleur accepte l'outplacement ultérieurement, vous délivrez un nouveau C4 sur lequel vous cochez le fait que l'indemnité de préavis est réduite de 4 semaines.
k) L'employeur notifie, dans un 1er temps, un délai de **préavis**, offre un **outplacement généralisé accepté** par le travailleur et rompt ensuite moyennant le paiement d'une **indemnité rupture**	Vous imputez les 4 semaines d'outplacement sur l'indemnité de rupture à payer, proportionnellement au nombre d'heures d'outplacement ayant déjà été suivies ☞ appliquez la formule : 28 – (a/60) x 28 où a = le nombre d'heures d'outplacement déjà suivies. Le résultat est arrondi à l'unité supérieure ☞ mentionnez en remarques : « pendant le délai de préavis, le travailleur a déjà suivi xxx heures d'outplacement ».

Vous êtes confronté à la situation suivante…	… que compléter sur le C4 ?
l) L'employeur notifie un délai de préavis et converti celui-ci en une indemnité de rupture suite à une **incapacité de travail**	Les conditions suivantes sont cumulativement remplies : - le travailleur est en préavis - le préavis est suspendu pour incapacité de travail - l'employeur rompt immédiatement moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. ☞ Cochez la case prévue correspondant à cette situation ☞ Précisez le nombre de jours de salaire garanti déduits. En effet, la période couverte par l'indemnité de rupture peut être diminuée du nombre de jours couverts par un salaire garanti payé au travailleur depuis le début de l'incapacité en cours.

4) Autres indemnités payées en raison de la fin du contrat de travail

L'employeur mentionne dans cette rubrique les indemnités, autre que l'indemnité de rupture, suivantes :

- l'indemnité d'éviction octroyée à un représentant de commerce (art. 101 de la loi du 03/07/1978)
- l'indemnité octroyée dans le cadre de l'application d'une clause de non-concurrence (art. 65 et 86 de la loi du 03/07/1978), conclue dans le cadre ou pendant le contrat de travail ou dans les 12 mois suivant la fin du contrat de travail
- les indemnités octroyées à un travailleur dont le contrat de travail a pris fin de commun accord ou qui a volontairement abandonné son emploi.

Vous êtes confronté à la situation suivante…	… que compléter sur le C4 ?
L'indemnité : • s'élève au montant de la rémunération et • couvre une période	☞ Indiquez la période couverte Cette période débute le jour suivant la fin de la période couverte par le délai de préavis ou l'indemnité de rupture
L'indemnité : • est inférieure ou supérieure au montant de la rémunération et • couvre une période	☞ Indiquez le montant de l'indemnité Ce montant ne tient pas compte de la partie éventuelle ayant trait au pécule de vacances ou à une prime de fin d'année.
L'indemnité : • ne couvre pas une période	☞ Indiquez le montant de l'indemnité Ce montant ne tient pas compte de la partie éventuelle ayant trait au pécule de vacances ou à une prime de fin d'année.

3° Partie E - Données Pacte des générations – Annexe C4-Pacte des générations

L'employeur répond aux questions posées pour déterminer s'il doit, ou non, compléter le formulaire Annexe C4 – Pacte des générations.

La question 3 a été adaptée. Répondre « **OUI** » à cette question si :

- le travailleur a été licencié en **application de l'ancienne règlementation** (avant 01/01/2014) et a droit à l'outplacement en application des anciennes dispositions : au moins 45 ans et au moins 1 an d'ancienneté
- le travailleur a été licencié en **application de la nouvelle règlementation** (àpd 01/01/2014), qu'il a au moins de 45 ans et au moins 1 an d'ancienneté, mais qu'il n'a pas droit à minimum 30 semaines de délai de préavis ou d'indemnité de rupture.